

**Neufassung der Vorlage für die Sitzung des Senats am 04.10.2022**

**Studie zum Gender Pay Gap in der Wissenschaft**

**A. Problem**

Bremen nimmt seit Jahren im bundesweiten Vergleich eine Spitzenposition im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich ein. Das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität mit dem Titel „geschlechtergerecht 2028“ wurde 2018 im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes sogar als hervorragend bewertet. Trotz der genannten äußerst positiven Entwicklungen erfolgen die Fortschritte in vielen Bereichen jedoch nur langsam. Das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotential kann aber nur dann vollständig ausgeschöpft werden, wenn die vorhandenen Talente unabhängig vom Geschlecht im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Bereiche abwandern. Daher besteht nach wie vor Handlungsbedarf, insbesondere mit Blick auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen wie auch die Umsetzung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene an den Bremer Hochschulen.

Zu den strukturellen Aspekten zählen auch Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern, der so genannte Gender Pay Gap. Aussagekräftige Studien für Niedersachsen (2019) und Nordrhein-Westfalen (Gender-Report 2019) zeigen auf, dass der Gender Pay Gap auch im Hochschul- und Wissenschaftsbereich präsent ist.

Dabei bildet sich der Gender Pay Gap unmittelbar ausschließlich in der Statusgruppe der Hochschullehrer:innen ab, da nur hier Leistungsentgelte individuell verhandelt werden. Auf die Arbeitsverhältnisse der Tarifbeschäftigten findet ausnahmslos der Tarifvertrag der Länder (TV-L) oder der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) Anwendung. Die Beamten:innen werden gemäß des jeweiligen Landesbesoldungsgesetzes und der landespezifischen Besoldungsordnungen vergütet.

Bei den verbeamteten Hochschullehrer:innen besteht seit dem Inkrafttreten der W-Besoldung verstärkt die Möglichkeit, individuell zu verhandelnde Leistungsbezüge zu erhalten. Besonders zum Tragen kommt dies im Zuge von Berufungs- oder Bleibe-verhandlungen, bei besonderen Leistungen in der Forschung durch die Einwerbung von Drittmitteln oder als Zulage für die Übernahme von Funktionen in der Hochschul-leitung.

Mit der Einführung dieser variablen Gehaltsbestandteile hat der Gender Pay Gap in der Wissenschaft an Bedeutung gewonnen, wie der Gender-Report für die nordrhein-westfälischen Hochschulen aufzeigt. Ein zentrales Ergebnis dieses Gender-Reports ist zudem, dass Professorinnen seltener als Professoren überhaupt Leistungsbezüge

erhalten. Und wenn sie Leitungsbezüge erhalten, dann fallen diese im Durchschnitt niedriger aus. Die verhandelbaren leistungsbezogenen Gehaltsbestandteile befördern und verstärken somit geschlechterbezogene Verdienstungleichheiten.

In der Konsequenz bedeutet dies auch, dass nicht nur zwischen den Bundesländern, sondern auch innerhalb eines Bundeslandes die Höhe des Gender Pay Gaps von Hochschule zu Hochschule variieren kann. In der nordrhein-westfälischen Studie wird dies durch eine hochschulscharfe Auswertung der Daten sichtbar – die Differenzen zwischen den Hochschulen sind zum Teil beträchtlich. Dabei kann es nicht nur zwischen den Hochschulen, sondern auch innerhalb einer Hochschule zu starken Entgeltungleichheiten zwischen den Fakultäten bzw. Fächern kommen.

Vor diesem Hintergrund und ergänzend zu ihrem früheren Beschluss vom 11.11.2020 die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen und hierfür eine Senatsstrategie vorzulegen, hat die Bremische Bürgerschaft (Landtag) am 2. Juni 2021 beschlossen, den Senat um die Inauftraggabe einer Studie zum Gender Pay Gap in der Wissenschaft zu bitten. Der Senat hat den Beschluss der Bürgerschaft in seiner Sitzung am 8. Juni 2021 zur Kenntnis genommen und ihn an die Senatorin für Wissenschaft und Häfen unter Beteiligung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) zur weiteren Veranlassung überwiesen.

Angesichts der Komplexität der Studie – sie soll sowohl die Bremer Hochschulen als auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und darüber hinaus alle Statusgruppen berücksichtigen – bedurfte es einer sorgfältigen und umfassenden Vorbereitung. Daher wurden auf Arbeitsebene zahlreiche und umfassende Gespräche geführt, darunter mit der ZGF, aber auch mit anderen Gleichstellungsakteur:innen aus dem Wissenschaftsbereich. Hierbei wurde auch auf die Expertise anderer Länder (insbesondere NRW), die bereits eine vergleichbare Studie durchgeführt haben, zurückgegriffen.

## **B. Lösung**

Um dem angestrebten Ziel einer Informationsgrundlage zu entgeltspezifischen Ungleichheiten möglichst nahe zu kommen, wird vorgeschlagen, drei Kernbereiche in den Blick zu nehmen:

1. Die Entgeltentwicklung bei den Professuren
2. Die Beschäftigungsverhältnisse und Stufenzuordnung im Mittelbau
3. Die Beschäftigungsverhältnisse und Stufenzuordnung bei den Mitarbeiter:innen in Verwaltung und Technik

Insbesondere hinsichtlich des Mittelbaus ist es naheliegend, nicht nur den Gender Pay Gap als solches zu untersuchen, sondern nach dem Frauenanteil bei den grundfinanzierten bzw. drittmittelfinanzierten Stellen und nach dem Frauenanteil an den befristeten Stellen zu fragen, um geschlechterspezifischen Formen der Ungleichbehandlungen nachzuspüren.

Im Hinblick auf die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ist die enge Abstimmung mit den Instituten und ihren Dachorganisationen zu suchen. Die Studie in NRW hat gezeigt, dass in diesem Bereich nur eingeschränkt auf eine aussagekräftige Datengrundlage zurückgegriffen werden kann.

Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde zudem im Pakt für Forschung und Innovation vereinbart, auf die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern hinzuwirken. Damit hat der Bund zumindest einen Anreiz gesetzt und die Wissenschaftseinrichtungen gleichzeitig um jährliche Monitoringberichte gebeten.

Um nicht nur den Symptomen nachzugehen, sondern auch den Ursachen für den Gender Pay Gap, sollen neben der statistischen Analyse des Datenmaterials auch qualitative Interviews durchgeführt werden. Allerdings sind Interviews nur dann sinnvoll, wenn auch eine kritische Masse an Gesprächspartnerinnen zur Verfügung steht. Dies ist in einigen (Fach-)Bereichen an den Bremer Hochschulen nicht gegeben, insbesondere innerhalb der sogenannten MINT-Fächer. Je weniger Personen sich in der Vergleichsgruppe befinden, desto weniger ist zudem eine Anonymisierung möglich. Daher sollten qualitative Interviews nur in den Bereich geführt werden, in denen eine ausreichende Anonymisierung gewährleistet ist.

Des Weiteren bestehen teilweise erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Höhe des Gender Pay Gaps nicht nur zwischen den Hochschularten sondern auch innerhalb der Hochschulen zwischen Besoldungsgruppen, Altersgruppen und Fächergruppen. Dementsprechend sind bei einer Studie unterschiedliche Hochschultypen sowie die Spezifika einzelner Fächer und Fachkulturen in Rechnung zu stellen. Ferner existieren auch innerhalb der Statusgruppe der Hochschullehrer:innen unterschiedliche Entgeltsysteme, da nicht alle Professor:innen verbeamtet sind. Verbeamtete und nicht verbeamtete Professor:innen können nicht miteinander verglichen werden. Daher ist auch eine dahingehende Differenzierung erforderlich.

Mit Blick auf potentielle Interessenkonflikte sollte zudem unbedingt eine nicht-bremische Institution mit der Durchführung beauftragt werden. Die zu beauftragende Institution sollte dabei über eine ausgewiesene Expertise im Bereich Gleichstellung – insbesondere mit Blick auf die Geschlechterdiskurse an Hochschulen – verfügen. Dieser Punkt ist bei der Ausschreibung zwingend zu berücksichtigen.

Grundsätzlich ist das quantitative Datenmaterial (Entgelt- und Besoldungsangaben) dem mit der Studie zu beauftragenden Dienstleister zur Verfügung zu stellen, d.h. die damit verbundene Datenerhebung ist nicht Teil der eigentlichen Studie. Dies umso mehr, da nur der Gesetzgeber die rechtmäßige Möglichkeit hat, die erforderlichen Entgeltdaten abzurufen.

Im Hinblick auf das Zeitfenster ist insgesamt von 2 Jahren auszugehen: Für die Abstimmung und Ausschreibung sowie die quantitative Datenerhebung ist mindestens ein halbes Jahr zu veranschlagen, für die Durchführung (ggf. Erhebung zusätzlicher qualitativer Daten) und Auswertung der Studie ist mindestens von 1,5 Jahren auszugehen. Mit Ergebnissen wäre demzufolge im ersten Halbjahr 2024 zu rechnen. Auch

hier zum Vergleich: die Studie in Niedersachsen umfasste 2 Jahre (ab Vorlage des Datenmaterials), die Studie in NRW insgesamt 3 Jahre.

Die Studie stellt einen ersten, wenn auch äußerst wichtigen Schritt zur Verringerung des Gender Pay Gaps in der Wissenschaft dar. Das Vorhaben flankiert zudem die geplante Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit. Mit aussagekräftigen Daten zum Gender Pay Gap haben insbesondere Professorinnen die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Tätigkeiten einen orientierenden Richtwert für Verhandlungen (und auch für Nachverhandlungen) zu nutzen. Zugleich wäre zu prüfen, die Höhe der Gender Pay Gaps als neuen Indikator zur Messung von Gleichstellung in der Wissenschaft in der Hochschulstatistik zu verankern. Nur so kann die Entwicklung – auch an jeder einzelnen Hochschule – systematisch erfasst werden.

### **C. Alternativen**

Um dem wichtigen Thema Gender Pay Gap in der Wissenschaft und dessen Verringerung gerecht zu werden, sollte das Thema nicht nur im Rahmen der Studie, sondern als umfassender, kontinuierlicher Prozess bearbeitet werden. Die Bremer Genderoffensive Hochschulen kann und wird hierbei einen wesentlichen Beitrag leisten.

Jenseits der geplanten Studie ist ein vergleichbares oder einheitliches Forschungsdesign für alle Länder erforderlich, um den Gender Pay Gap an Hochschulen und in der Wissenschaft zu untersuchen. Insbesondere zur Lage an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Ressortforschungsinstituten des Bundes liegen bislang keine aussagekräftigen Informationen vor. Anzustreben ist daher eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführte bundesweite Studie zum Gender Pay Gap in der Wissenschaft. Aus Sicht der Senatorin für Wissenschaft und Häfen ist die geschlechtergerechte Ausgestaltung des Wissenschaftssystems eine gesamtstaatliche Aufgabe.

### **D. Finanzielle / Personalwirtschaftliche Auswirkungen / Gender-Prüfung**

Auf der Grundlage einer durch die Senatorin für Wissenschaft und Häfen vorgenommenen Marktsichtung lassen sich die Kosten für eine vollumfängliche Studie auf 500T € beziffern, die sich wie folgt auf die Jahre 2023 und 2024 verteilen:

Kosten für 2023: 200.000 EUR

Kosten für 2024: 300.000 EUR

Die Finanzierung erfolgt im Rahmen des PPL 24 (Haushaltsstelle 029068644-0).

Im Hinblick auf die Gender-Prüfung kann die Studie sowohl eine notwendige Informationsgrundlage für die Umsetzung der im Wissenschaftsplan 2025 vorgesehenen „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ schaffen, als auch dazu beitragen, die im Koalitionsvertrag festgeschriebene „Senatsstrategie Entgeltgleichheit“ im Hochschulbereich voranzubringen.

## **E. Beteiligung / Abstimmung**

Die Abstimmung mit dem Senator für Finanzen ist eingeleitet.

## **F. Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz**

Die Vorlage ist für die Öffentlichkeitsarbeit geeignet und soll in das zentrale Informationsregister nach dem Bremischen Informationsfreiheitsgesetz eingestellt werden.

## **G. Beschluss**

1. Der Senat stimmt der Durchführung der Studie zum Gender Pay Gap an den Bremischen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen unter Berücksichtigung der drei genannten Schwerpunkte zu. Die Ergebnisse sollen in die Umsetzung der Genderoffensive Hochschulen und der (noch zu beschließenden) Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit eingehen.
2. Der Senat bittet die Senatorin für Wissenschaft und Häfen, die für die Studie erforderlichen finanziellen Mittel bereitzustellen und die Ausschreibung der Studie gemäß der Richtlinien für Beratungsaufträge vorzunehmen.
3. Der Senat bittet die Senatorin für Wissenschaft und Häfen, die in der Senatsvorlage ausgeführten Überlegungen zur Ausgestaltung der Studie insbesondere mit Blick auf den Datenschutz und die Genderexpertise des potentiellen Dienstleisters in der Ausschreibung zu berücksichtigen.
4. Der Senat bittet den Senator für Finanzen um Unterstützung bei der Abstimmung des Forschungsdesigns und um Prüfung, ob und welche der für die Erhebung erforderlichen Personaldaten zur Verfügung gestellt werden können.
5. Der Senat bittet die Senatorin für Wissenschaft und Häfen die Vorlage dem Ausschuss für Wissenschaft, Medien, Datenschutz und Informationsfreiheit zur Kenntnis vorzulegen.